

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DI KANTOR KOPERASI SIMPAN PINJAM SEJAHTERA
KECAMATAN TIKALA KOTA MANADO**

**Arfia Umaternate
Sonny Rompas
Gustaaf Tampi**

This research aims to to know how to influence the motivation of work (external and Internal) in the Office of Cooperative Peace Subdistrict Tikala then to know the motivations which are the most influential in the labor productivity of the employees at the Office of Cooperative Peace Tikala Subdistrict. Given the importance of motivation, then a form of management's attention on the issue of employee motivation in working is to do business with the way giving motivation in employees in certain business through a series of cooperative in accordance with the policy of the cooperative, so the motivation of employees in work will be maintained. To motivate employees, cooperative leader should know the motives and motivations that are desired by those employees increased productivity is essentially a process terminating an alloy of various interests.

The methods used in this research is quantitative methods. With the technique of gathering research library and field research. In the study which became population is thriving, Cooperative Office employee at Sub Tikala totalling 54 people. That becomes the variable X (Motivation) and becomes the variable Y (Motivational performance).

From the results of the analysis, the results obtained that external motivation (working conditions, a good Boss, Financial and social Assurance) gives influence in the improved productivity performance of the cooperative. While the analysis obtained from internal motivation (a job that is fun, challenging Work, and interesting work) exert influence in increasing productivity. External and internal motivation effect simultaneously on performance of employees. This is proven by the regression coefficient of external motivation is greater than internal motivation. The influence of motivation in organization of higher employee to productivity, so as to enhance cooperative targets set. Then recommend to the company in order to maximize internal motivation. Because when the external and internal motivation is given with a balanced employee then it is definitely on the rise. The company should pay more attention to external motivation on communication between the employee and the employer, when an employee feels comfortable with the automatic communication of their work productivity increased. A leader should pay attention to the rights of employees who perform by giving rewards to motivate employees, satisfying the needs of individuals in the organization. Employee motivation should be heeded by the leadership, so that the specified targets or in the expected by the company can be accomplished according to demands of the company.

Keys words: *Motivation, increased work productivity*

Pendahuluan

Beragam kemajuan yang dialami oleh manusia baik yang bersifat keilmuan maupun kebudayaan telah menghasilkan antar banyak pihak, mulai yang bersifat pribadi hingga kolektif dan mengakibatkan munculnya berbagai kebutuhan serta sarana-sarana pemenuhannya. Banyak organisasi muncul,

berkembang dan aktif merupakan konsekuensi logis dari munculnya berbagai kebutuhan yang ada pada masyarakat tersebut.

Persaingan yang semakin ketat itu membuat banyak organisasi menyadari pentingnya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, berintegritas dan memiliki

komitmen yang tinggi untuk mampu mendorong kinerja organisasi yang kian lama kian membutuhkan daya dukung yang kuat dalam usaha mencapai misi dan tujuannya. Sebagai suatu asset yang penting, pemberdayaan karyawan diperlukan mendukung kinerja terbaiknya penting dilaksanakan. Dan karena manusia mempunyai kemampuan yang besar untuk dan berkembang, maka peningkatan kemampuan serta pengelolaan dan pemeliharaan dari sumber daya koperasi menjadi suatu yang bersifat mutlak. Disamping itu suatu organisasi juga dituntut untuk dapat meningkatkan efektivitas manajemen mereka, salah satu cara adalah dengan membantu para karyawan menyadari potensi mereka mau memberikan bakat dan energi terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat

memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Terkait beberapa penjelasan mengenai motivasi di atas, baik jika mengetahui secara rinci apa defenisi dari motivasi itu sendiri. Beberapa pengertian yang dikaitkan dengan motivasi (*Reskar R. 2001*).

- a. Motivasi adalah keinginan (*desires, wants*), tujuan (*aims, goals*), kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*), motif, sikap, insentif.
- b. Motivasi adalah dorongan dalam diri yang berhubungan dengan tingkat, arah dan persistensi–konsistensi usaha yang dilakukan seseorang dalam bekerja.
- c. Motivasi internal adalah dorongan (*drives*) dan perilaku (*attitude*). Kita semua termotivasi, baik positif maupun negatif.

Terkait mengenai motivasi *Reskar* pada tahun 2001 melakukan penelitian dan mendapatkan hasil positif mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas. Semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan maka produktivitas kerja karyawan tersebut tinggi. Sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dalam suatu pekerjaan maka produktivitas kinerja karyawan rendah. Pada saat memotivasi diri sendiri, faktor yang

memotivasi *Recognition & Responsibility*. Motivator yang paling besar pada diri adalah *Belief* yaitu, keyakinan bahwa diri bertanggung jawab pada tindakan dan perilaku sendiri. Ketika orang menerima tanggung jawab, semua menjadi lebih baik : kualitas, produktivitas, *relationship* dan kerjasama. *Herzberg* mengemukakan teori dua factor, yaitu (1) *Hygiene Factors* yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervise, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. Dalam hal ini *Hygiene Factors* disebut juga Motivasi Eksternal; (2) *Motivation Factors* yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. *Motivation Factors* juga disebut Motivasi Internal. (*Koontz, 1990*).

Teori motivasi klasik yang diungkapkan *Frederick Taylor*, menyatakan bahwa pekerja hanya termotivasi semata-mata karena uang. Konsep ini menyatakan bahwa seseorang akan menurun semangat kerjanya bila upah yang diterima dirasa selalu sedikit atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dilakukan. (*Griffin, 1998*).

Yang dapat dikutip dari teori *Herzberg* adalah motivasi karyawan terbagi atas dua jenis yakni *Hygiene Factors* (Motivasi Eksternal) dan *Motivation Factors* (Motivasi Internal). Sedangkan *Fredrick Taylor* mengemukakan motivasi eksternal lebih berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dibandingkan

motivasi internal. Untuk memotivasi orang lain, kita dapat memberi penghargaan, menghargai, menciptakan pekerjaan yang lebih menarik, menjadi pendengar yang baik, memberi tantangan, serta menolong tapi tidak melakukan sesuatu bagi orang lain yang sebenarnya dapat dilakukan oleh dirinya sendiri. Salah satu hal yang dapat dilakukan manager untuk memotivasi bawahannya adalah dengan memberikan *reward*. Agar pengaruh *reward* dapat digunakan secara maksimal, manager perlu menghormati keberagaman dan perbedaan individu, Secara jelas memahami apa yang orang lain inginkan dari suatu pekerjaan dan mengalokasikan *rewards* untuk memuaskan kebutuhan individu dalam organisasi. Koperasi sejahtera sebagai salah satu usaha pelayanan anggota koperasi dan nasabah. Didalam menjalankan usahanya koperasi dinilai secara garis besar sudah baik. Namun manager berkeinginan untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal. Untuk mencapai tujuan tersebut terletak pada kemampuan manager untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya akan menentukan produktivitas kerja karyawan. Dalam keberhasilan manajemen dalam memotivasi karyawan koperasi ditentukan oleh bagaimana manajemen memperhatikan kebutuhan bawahannya serta mampu menyelaraskan tujuan pribadi mereka dengan tujuan organisasi, karena untuk dapat termotivasi dan menjadi produktif, karyawan harus merasa memiliki minat yang besar dalam

pekerjaan mereka dan mendapat kepuasan dari hasil kerjanya. Motif adalah daya gerak yang mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu. Motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan, membangkitkan motif atau daya gerak kepada diri sendiri (motivasi instrinsik) atau kepada orang lain (motivasi ekstrinsik) untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu tujuan atau kepuasan. *“Motivasi orang bergantung pada kuat lemahnya motif yang ada. Motif berarti suatu keadaan di dalam diri seseorang (inner state) yang mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan menyalurkan perilaku kearah tujuan.*

(Koontz, 1990).

Peranan manusia dalam mencapai tujuan tersebut sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia bekerja pada suatu organisasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Adapun beberapa definisi motivasi dari beberapa para ahli adalah sebagai berikut:

“Motivasi berarti sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Jadi motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu” Manulung (1982).

“Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan jiwa dan jasmani untuk berbuat mencapai tujuan, sehingga motivasi merupakan suatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku, dan di dalam pebuatannya itu mempunyai tujuan tertentu”.As’Ad (1995).

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di koperasi melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan koperasi, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan koperasi harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah. Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan

kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam koperasi sehingga tercapainya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasian. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (out put). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas. produktivitas kerja belum semata-mata diajukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan. Produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan individu yaitu bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerja (*job performance*).

Menurut Simanjuntak (1998).

“produktivitas kerja dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik pekerja yang bersangkutan”.

Sedang menurut Ravianto et al (1988) mengenai faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu :

“produktivitas dipengaruhi baik oleh beberapa faktor yang berhubungan langsung dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor faktor yang lain seperti, pendidikan, pelatihan, keterampilan, kedisiplinan, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, peralatan dan teknologi, kesempatan kerja, dan kesempatan berprestasi”.

Pada dasarnya peningkatan produktivitas adalah suatu proses penyatupaduan berbagai kepentingan. Dengan adanya berbagai macam keinginan dan kebutuhan setiap karyawan maupun kelompok dalam suatu organisasi, seorang pemimpin yang baik harus dapat menyelaraskan kebutuhan-kebutuhan kelompok untuk dikembangkan menjadi suatu nilai-nilai yang menarik perhatian organisasi.

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan observasional analitik dengan rancangan CrossSectional, yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Dengan penelitian ini maka

dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramal, memprediksi dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini bersifat kuantitatif karena menggunakan data yang memerlukan perhitungan dan menggunakan analisa kualitatif untuk mendiskripsikan data-data yang sudah diperoleh sehingga akan lebih jelas data tersebut. Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang berhubungan, yaitu variabel X (Motivasi) dan variabel Y (Produktivitas Kerja).

B. Waktu dan Tempat

Penelitian dilakukan di Kantor Koperasi Sejahtera Kecamatan Tikala Kota Manado. Penelitian ini dilaksanakan selama 1 minggu.

C. Populasi dan Sumber data

Dalam melaksanakan penelitian selalu dihadapkan pada sumber data tertentu yang diharapkan dapat memberikan informasi dan keterangan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Adapun sumber data dalam penelitian sering disebut dengan populasi penelitian. Menurut Riduwan (2013) mengungkapkan populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan pada Kantor Koperasi Sejahtera Kecamatan Tikala yang berjumlah 54 orang.

Pengertian populasi menurut Sugiono (2013).

“Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai

kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”

Menurut Sudjana (2002).

“Totalitas semua nilai yang mungkin hasil menghitung atau pengukuran kuantitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Penentuan sampel menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*). Sugiyono dan Hair (2013) berpendapat bahwa pada teknik sampel random sederhana, apabila subjek penelitian jumlahnya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar dapat diambil antara 10-15%, atau 20-25% atau lebih, sehingga jumlah sampel ditentukan sebanyak 10% dari jumlah populasi. Dan yang menjadi subjek penelitian adalah seluruh karyawan Koperasi Sejahtera Kecamatan Tikala Kota Manado.

D. Jenis dan Sumber Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapat data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat

menggunakan sumber data primer, dan sumber data sekunder. sumber data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Data Primer

Ialah data yang diperoleh dari hasil observasi dengan cara wawancara serta memberikan atau membagikan kuesioner dengan pimpinan dan karyawan perusahaan yang dapat memberikan data atau informasi yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini.

2. Data Skunder

Ialah data yang diperoleh dari laporan-laporan tertulis serta informasi tentang keadaan perusahaan.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian Pustaka

Pustaka adalah penelitian yang dilakukan dipergustakaan dengan membaca buku-buku atau literatur yang berhubungan dengan hipotesis atau pokok permasalahan.

2. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan ini bertujuan untuk memperoleh bahan atau data yang diperlukan, yang dilaksanakan dengan cara observasi lapangan. Selain itu diadakan pula wawancara, observasi dan kuesioner.

F. Definisi Operasional Variabel

Motivasi (X) Adalah Merupakan variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel independen adalah motivasi kerja. Kinerja (Y) Adalah variabel yang memberikan

reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen produktivitas kerja karyawan pada kantor koperasi simpan pinjam sejahtera kecamatan Tikala Kota Manado sebagai berikut :

1. Memahami tugas dan tanggung jawab
2. Memahami prosedur dan peraturan yang berlaku
3. Menggunakan waktu dengan baik
4. Memilih hubungan kerja yang baik
5. Bekerja sama secara tim
6. Menyelesaikan tugas kerja secara konsisten
7. Bekerja secara mandiri
8. Menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan batas waktu
9. Mampu menyelesaikan masalah yang terjadi
10. Bekerja dalam tekanan waktu

G. Instrument Penelitian

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini digunakan metode penelitian Analisis kuantitatif dalam penelitian ini dimulai dengan mengumpulkan data dan menyatakan variabel-variabel yang menggambarkan persepsi para karyawan terhadap motivasi serta produktivitas dalam kategori-kategori yang ada pada akhirnya akan menjadi total skor dari pengisian kuesioner oleh responden. Pengisian kuesioner terdiri atas : sangat setuju, setuju, cukup setuju, kurang setuju, tidak setuju. Kelima penilaian tersebut diberi bobot sebagai berikut :

1. Jawaban selalu diberi bobot 5
2. Jawaban sering diberi bobot 4
3. Jawaban kadang-kadang diberi bobot 3
4. Jawaban pernah diberi bobot 2
5. Jawaban tidak pernah diberi bobot 1

H. Analisis Data

Untuk melihat adanya pengaruh motivasi terhadap kerja karyawan digunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda tersebut bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Koperasi Sejahtera. Tujuan dilakukan analisis regresi berganda adalah untuk menduga besarnya koefisien regresi yang akan menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel respon.

Model regresi ganda dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Dimana :

Y = Produktivitas

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

x_1, x_2 = variabel bebas

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara motivasi terhadap kerja karyawan digunakan rumus koefisien korelasi (r) sebagai berikut.

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Dimana :

r : Koefisien korelasi

x : Motivasi

y : Kinerja Karyawan

n : Jumlah Responden

Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Fungsi dari koefisien determinasi adalah kemampuan variabel X mempengaruhi variabel Y. Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X mempengaruhi Y.

$$r^2 = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)^2}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

1. Pengujian Hipotesis

Instrumen penelitian (kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

2. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$ (Imam Ghazali, 2007).

Langkah-langkah dalam analisis data yaitu sebagai berikut:

1. Reduksi data, mereduksi data berarti merangkum, memilih hak-hak pokok yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk

melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencari bila diperlukan.

2. Penyajian data. Penyajian data ini dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori, flowchart dan sejenisnya, atau dilakukan penyajian data dengan teks yang bersifat naratif.
3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi, kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi data gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan causal atau interaktif, hipotesis atau teori.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini penulis menyebarkan kuesioner kepada karyawan Koperasi Sejahtera Kecamatan Tikala Kota Manado. Kuesioner ini terdiri dari dua bagian, yang pertama adalah mengenai motivasi internal/eksternal dan yang kedua peningkatan produktivitas kerja karyawan di Kantor Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Kecamatan Tikala Kota Manado.

Karakteristik responden berdasarkan umur

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan umur, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang berumur antara 21 – 30 tahun yakni sebesar 50 %. Sehingga dapat dikatakan

bahwa rata-rata karyawan Koperasi Sejahtera berumur 21 – 30 tahun. Berdasarkan hasil olahan data diatas mengenai tanggapan responden menurut usia pada kuesioner Motivasi Eksternal. Responden berusia 20-30 tahun, 15 orang menjawab setuju dengan persentase sebesar 56% dari total 27 orang responden. responden yang berumur 31-40 tahun rata-rata menjawab setuju, yakni sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 72% dari total 11 responden. Untuk usia 41-50 tahun menjawab setuju, yakni sebanyak 7 orang dengan rata-rata persentase sebanyak diatas 78% dari total 9 responden. Sedangkan responden yang berumur diatas 51 tahun menjawab setuju, yakni sebanyak 7 orang dengan persentase sebanyak 100% dari total 7 responden. Selanjutnya tanggapan responden pada kuesioner Motivasi Internal sebagian besar responden berusia 20-30 tahun menjawab setuju yakni sebanyak 11 orang dengan persentase 41% dari total 27 responden. Sedangkan sebagian besar responden yang berumur 31-40 tahun menjawab setuju, yakni sebanyak 5 orang dengan persentase 45% dari total 11 responden. Untuk usia 41-50 tahun menjawab setuju, yakni sebanyak 4 orang dengan persentase sebanyak 44% dari total 9 responden. Sedangkan responden yang berumur diatas 51 tahun menjawab setuju, yakni sebanyak 5 orang dengan persentase diatas 71% dari total 7 responden.

Selanjutnya tanggapan responden pada kuesioner Produktivitas Kinerja sebagian besar responden berusia 20-30 tahun menjawab setuju yakni sebanyak 7 orang dengan persentase 26% dari total 27 responden. Sedangkan sebagian besar responden yang berumur 31-40 tahun menjawab setuju, yakni sebanyak 3 orang dengan persentase dibawah 28% dari total 11 responden. Untuk usia 41-50 tahun menjawab setuju, yakni sebanyak 3 orang dengan persentase sebanyak 33% dari total 9 responden. Kemudian responden yang berumur diatas 51 tahun menjawab setuju, yakni sebanyak 3 orang dengan persentase 43% dari total 7 responden.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin pada tabel di atas, maka jumlah responden terbesar adalah responden pria yakni sebesar 61%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata karyawan Koperasi Simpan pinjam Sejahtera adalah pria. Berdasarkan hasil olahan data mengenai tanggapan responden menurut jenis kelamin pada tabel diatas, maka sebagian besar responden laki-laki menjawab setuju yakni sebanyak 10 butir pertanyaan mengenai motivasi eksternal dan sebanyak 9 butir pertanyaan mengenai motivasi internal, dan 4 butir pertanyaan mengenai produktivitas kerja dengan rata-rata persentase di atas 50 %. Berdasarkan hasil olahan data mengenai tanggapan responden menurut jenis kelamin

pada tabel diatas, maka sebagian besar responden perempuan menjawab setuju yakni sebanyak 11 butir pertanyaan mengenai Motivasi Eksternal dan sebanyak 9 butir pertanyaan mengenai Motivasi Internal dan 4 butir pertanyaan mengenai produktivitas kerja dengan rata-rata persentase di atas 50 %.

Jumlah Responden Berdasarkan Unit Kerja

Berdasarkan dari hasil olahan data diatas, unit kerja yang sangat banyak di Koperasi simpan pinjam Sejahtera adalah bagian Pengawai Dinas Lapangan yang berkisar 48% dari total responden yang dibutuhkan selanjutnya bagian Administrasi yang berkisar 37% dari total responden yang kami butuhkan dan yang terakhir Pengawas yang berkisar 15% dari total responden. menurut tanggapan responden berdasarkan unit kerja mengenai motivasi eksternal, pengawas menjawab setuju, yakni sebesar 52% sedangkan mengenai motivasi internal responden menjawab setuju, yakni sebesar 37% dengan produktivitas kinerja yang dicapai sebesar 75%

Selanjutnya mengenai motivasi eksternal bagian Administrasi menjawab setuju, yakni sebesar 67% sedangkan mengenai motivasi internal responden menjawab setuju, yakni sebesar 60% dengan produktivitas kinerja yang dicapai 55-75%.

Kemudian mengenai motivasi eksternal pengawai dinas lapangan menjawab setuju, yakni sebesar 74% sedangkan mengenai motivasi internal responden menjawab setuju,

yakni sebesar 61% dengan produktivitas kinerja yang dicapai 69-80%.

Analisis dan Pembahasan Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan di Kantor Koperasi Sejahtera

Berdasarkan tanggapan responden mengenai motivasi eksternal dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan berbagai pertanyaan pemahaman karyawan tentang kinerja, gaji, tunjangan dalam perusahaan dan tantangan dalam bekerja, maka dari 54 pegawai/karyawan yang telah memberikan tanggapan dalam kuesioner dapat kita lihat dengan tabel dibawah ini. Dengan melihat Rata-Rata Persentase

1. $85 - 100\% =$ Sangat Baik
2. $65 - 84\% =$ Cukup
3. $< 65\% =$ Kurang

Berdasarkan dari data diatas dengan jumlah responden 54, tanggapan responden mengenai bekerja pada suatu perusahaan membuat seorang karyawan berguna di dalam kehidupan bermasyarakat, rata-rata responden memberikan jawaban setuju, yakni sebesar 68%. Kemudian dengan pertanyaan atasan selalu memberikan perhatian pada karyawan, rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju, yakni sebesar 66%. Kemudian, tanggapan responden mengenai dalam menyelesaikan masalah atasan selalu bersikap bijaksana, rata-rata responden memberikan jawaban setuju, yakni sebesar 74%.

Sedangkan tanggapan responden mengenai hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku, rata-rata responden memberikan jawaban setuju, yakni sebesar 64%. Selanjutnya, tanggapan responden mengenai pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan, rata-rata responden memberikan jawaban setuju, yakni 62%. Tanggapan selanjutnya mengenai upah/gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan saya, rata-rata responden memberikan jawaban setuju, yakni 74%. Selanjutnya mengenai atasan memberikan pelatihan kepada karyawan, dengan rata-rata responden memberikan jawaban setuju, yakni 82%. Sementara itu, tanggapan responden mengenai atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan pencapaian tugas, rata-rata responden menjawab setuju, yakni 66%. Selanjutnya mengenai atasan selalu memberikan pujian kepada karyawan yang menyelesaikan tugasnya dengan baik, rata-rata responden menjawab setuju, yakni 68%. Kemudian tanggapan responden mengenai situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan, rata-rata karyawan menjawab setuju, yakni 64%. Tanggapan selanjutnya mengenai sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai, rata-rata responden menjawab setuju, yakni 70%.

Berdasarkan dari olah data diatas tanggapan responden mengenai setiap pekerjaan karyawan mampu selesaikan dengan baik dan

menantang, rata-rata responden menjawab setuju, yakni 76%. Untuk pertanyaan mengenai pelanggan tidak pernah complain terhadap pelayanan yang saya berikan, rata-rata karyawan menjawab sedang, yakni 62%. Selanjutnya tanggapan responden mengenai tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan karyawan, rata-rata responden menjawab setuju, yakni sebesar 62%. Selanjutnya, tanggapan responden mengenai bekerja disini membuat karyawan berkembang kemampuannya, rata-rata responden menjawab sedang, yakni 72%. Kemudian tanggapan responden mengenai pekerjaan yang saya kerjakan menarik untuk diselesaikan, rata-rata karyawan menjawab setuju ,yakni 72%. Untuk tanggapan responden mengenai support keluarga menjadi semangat kerja, rata-rata karyawan menjawab setuju, yakni sebesar 54%. Selanjutnya tanggapan responden mengenai bekerja disini karyawan mendapatkan kesempatan mempelajari hal-hal baru, rata-rata karyawan menjawab setuju, yakni 64%.

Kemudian, tanggapan responden mengenai skill yang saya miliki membantu saya bisa menyelesaikan pekerjaan, rata-rata responden menjawab setuju, yakni sebesar 78%. Kemudian tanggapan responden mengenai kepuasan dalam menyelesaikan tugas yang berat, rata-rata responden menjawab sedang, yakni sebesar 68%. Untuk tanggapan mengenai kepuasan dengan prestasi kerja yang telah

dicapai selama ini, rata-rata responden menjawab setuju, yakni 62%.

Kemudian untuk pertanyaan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, rata-rata responden menjawab setuju, yakni 74%. Kemudian tanggapan mengenai karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan jangka waktu yang ada, rata-rata karyawan menjawab setuju, yakni 78%. Untuk pertanyaan mengenai karyawan tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan, rata-rata karyawan menjawab setuju, yakni 68%. Untuk pertanyaan terakhir karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab, rata-rata karyawan menjawab setuju, yakni sebesar 62%.

Analisis Regresi

1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Pembuatan persamaan regresi berganda dapat dilakukan dengan menginterpretasikan angka-angka yang ada di dalam unstandardized coefficient beta. Berikut hasil tabel uji spss versi 18 dengan variabel independen motivasi Eksternal dan motivasi Internal terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil olah data maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,888 + 0,522X_1 + 0,322X_2$$

Dari persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain :

1. Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 4,888. Angka tersebut menunjukkan

- tingkat Kinerja karyawan bila tingkat Motivasi Eksternal dan Internal diabaikan.
2. Variabel Motivasi Eksternal memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,522. Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif Motivasi Eksternal terhadap tingkat Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan Motivasi Eksternal, maka nilai Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar koefisien pengalinya dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
 3. Variabel Motivasi Internal memiliki nilai koefisien sebesar 0,322. Hal ini juga menunjukkan hubungan positif Motivasi Internal terhadap tingkat Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan bahwa jika terjadi kenaikan motivasi Internal maka nilai kinerja akan mengalami peningkatan sebesar koefisien pengalinya dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
 4. Dari kedua nilai antara variabel motivasi Eksternal dan Internal terdapat perbedaan dimana variabel Motivasi Eksternal berpengaruh lebih besar terhadap kinerja dibanding motivasi Internal.

2. Uji Koefisien Determinasi R²

Uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa erat pengaruh motivasi eksternal dan internal dalam produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil olah data menggunakan spss didapatkan nilai koefisien determinasi R² sebesar 0,477 hal ini

menunjukkan bahwa sebesar 47,7% kinerja karyawan dari Koperasi simpan pinjam Sejahtera Kecamatan Tikala oleh variasi kedua variabel independen yang digunakan, yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain dari penelitian ini. Dengan demikian hubungan kedua variabel bisa dikatakan cukup kuat karena R-square bernilai hampir setengah dari faktor yang mempengaruhi kinerja.

3. Uji F

Pada uji F didapatkan hasil F hitung sebesar 25.943 dengan taraf signifikansi 0.000 ($\text{sig } \alpha < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa variabel independen antara lain motivasi eksternal dan motivasi internal secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach' alpha* > 0,60. Berdasarkan olah data dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah 0,909. Nilai ini lebih besar >0,60. Artinya indikator-indikator dalam penelitian ini sudah reliabel yang dilakukan dengan menggunakan variabel independen

motivasi Eksternal dan Internal serta variabel dependen Kinerja Karyawan.

2. Uji Validitas.

Untuk uji validitas dikatakan valid apabila semua indikator dalam penelitian memiliki angka diatas 0,30. Berdasarkan hal itu dapat di lihat dari tabel berikut hasil uji SPSS pada indikator-indikator eksternal dan internal terhadap kerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa ada indicator dalam penelitian yang valid dan tidak valid. Berikut adalah indicator indicator yang valid ($>0,30$), berturut-turut yaitu EK11, EK12, EK13, EK14, EK15, EK17, EK 18, EK 19, EK 20, EK 21, I11, I12, I13, I14, I15, I16, I17, I18, I19, I20, K11, K12, K13, dan K14 dimana hasil tersebut berdasarkan kolom *Corected Item-Total Correlation*. (dikatakan valid apabila nilainya $>0,30$).

Variabel motivasi eksternal (X1) yang paling mempengaruhi produktivitas kerja adalah EK18 yaitu komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan ,setelah itu EK20 yaitu lingkungan kerja yang baik, dan EK19 yaitu atasan selalu memberikan pujian. Sedangkan motivasi eksternal yang tidak terlalu mempengaruhi produktivitas adalah EK16 yaitu Gaji, selanjutnya EK13 yaitu dalam menyelesaikan masalah atasan bertindak bijaksana, dan selanjutnya EK11 yaitu bekerja diperusahaan ini membuat seorang karyawan berguna.

Variabel motivasi internal (X2) yang paling mempengaruhi produktivitas kerja adalah I20 yaitu prestasi kerja yang dimiliki, selanjutnya I19 yaitu kepuasan dalam menyelesaikan tugas dan kemudian I15 yaitu pekerjaan yang menarik. Sedangkan motivasi internal yang kurang mempengaruhi produktivitas kerja adalah I14 yaitu kemampuan yang berkembang, selanjutnya I16 yaitu support keluarga, kemudian I13 yaitu pekerjaan sesuai bidang.

Dari hasil penelitian diatas dapat dilihat pengaruh motivasi eksternal terhadap produktivitas kerja sangat tinggi dibanding motivasi internal. Hubungan motivasi eksternal terhadap produktivitas kerja sangat mempengaruhi peningkatan kerja karyawan sebanyak 52.2%. Dalam penelitian ini motivasi eksternal yang paling mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan, lingkungan kerja yang baik, dan atasan selalu memberikan pujian. Tiga faktor utama itu yang dapat meningkatkan kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas. Sedangkan dari tanggapan responden hubungan motivasi internal terhadap produktivitas kerja karyawan rata-rata 32.2%. dalam penelitian ini tiga factor utama dari motivasi internal yang memberikan pengaruh motivasi pada peningkatan produktivitas kerja adalah prestasi kerja yang dimiliki, kepuasan dalam menyelesaikan tugas, dan pekerjaan yang menarik.

Dalam penelitian ini didukung dengan teori dua faktor Herzberg yang menjelaskan dua faktor motivasi yaitu:

1. Hygiene Factors , yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. (Eksternal)
2. Motivation Factors , yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan, dan didukung dengan penelitian sebelumnya yang ditulis oleh nizar natsir yang menyatakan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan sangat signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dari pengujian dengan menggunakan model regresi menunjukkan bahwa nilai value dari masing-masing motivasi yang dimasukkan dalam model penelitian lebih kecil dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi dan lingkungan kerja maka akan berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam teori dan penelitian sebelumnya hasil yang penulis dapat sama bahwa seorang karyawan akan meningkat produktivitas kerjanya apabila diberikan motivasi eksternal.

Hasil yang peneliti dapat didukung dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya. Dalam teori Herzberg yang mengatakan Hygiene Factors (motivasi eksternal) yang

meliputi gaji, tidak sesuai dengan hasil yang peneliti peroleh bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Dalam penelitian ini bisa dilihat dari tanggapan responden mengenai gaji, 74% rata-rata karyawan setuju dengan gaji yang diberikan. Bisa dilihat bahwa pegawai Koperasi simpan pinjam Sejahtera sudah tidak termotivasi dengan gaji yang diberikan, karena kebutuhan dan produktivitas kerja yang mereka kerjakan sudah sesuai dengan gaji yang mereka harapkan. Koperasi simpan pinjam Sejahtera sudah tidak termotivasi dengan Gaji/Upah yang dikategorikan kebutuhan psikologis, dikarenakan upah yang diterima pegawai Koperasi sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan psikologis mereka. Setelah kebutuhan psikologis terpenuhi sekarang kebutuhan akan rasa aman sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan saat ini, dimana pada hasil yang diperoleh jumlah rata-rata total responden 64% karyawan termotivasi dengan kebutuhan akan rasa aman bekerja/lingkungan kerja yang baik. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi R square didapatkan hasil 0,477 . artinya motivasi eksternal dan internal secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 47,7%. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Hal ini sekaligus menjawab permasalahan yang ada mengenai hubungan motivasi eksternal dan internal terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi linier didapatkan nilai *unstandarized coefficient B* dari

motivasi eksternal 0,522, lebih besar dibanding motivasi eksternal sebesar 0,322. Artinya bahwa 52,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi eksternal. Dari hasil penelitian ini bisa disimpulkan bahwa Motivasi Eksternal lebih dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Indikator dari motivasi eksternal tersebut antara lain atasan yang baik, Kondisi Kerja dan Jaminan Financial & Social. Dalam penelitian ini factor gaji tidak membuat seorang karyawan termotivasi dengan produktivitas kerja dikarenakan kebutuhan fisiologis mereka sudah terpenuhi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Dari hasil analisis, diperoleh hasil bahwa motivasi eksternal (Kondisi Kerja, Atasan yang Baik, Jaminan Financial dan Sosial) memberikan pengaruh dalam peningkatan produktivitas kinerja koperasi. Sedangkan analisis yang diperoleh dari motivasi internal (Pekerjaan yang Menyenangkan, Pekerjaan yang Menantang, dan Pekerjaan yang Menarik) memberikan pengaruh dalam peningkatan produktivitas.
2. Motivasi eksternal dan internal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji koefisien determinasi, yakni sebesar 47% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variasi kedua variabel yang digunakan dalam penelitian, sisanya 53% dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Motivasi eksternal lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi motivasi eksternal lebih besar dibanding motivasi internal.
4. Pengaruh motivasi dalam organisasi lebih tinggi terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan target yang ditetapkan koperasi

Saran

1. kepada perusahaan agar memaksimalkan motivasi internal. Karena ketika motivasi eksternal dan internal diberikan dengan seimbang maka kerja karyawan sudah pasti meningkat.
2. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan motivasi eksternal pada komunikasi antar karyawan dan atasan, apabila karyawan merasa nyaman dengan komunikasi otomatis produktivitas kerja mereka meningkat.
3. Seorang pemimpin harus memperhatikan hak-hak pegawai yang berprestasi dengan memberikan *reward* untuk memotivasi karyawan, memuaskan kebutuhan individu dalam organisasi.
4. Motivasi karyawan harus lebih diperhatikan oleh pimpinan, sehingga target-target yang ditetapkan atau di harapkan oleh perusahaan dapat di capai sesuai tuntutan perusahaan.

Daftar Pustaka

- As' Ad M. 1995. Psikologi Industri. Yogyakarta. Liberti
- Griffin Recky W and Ronald J. Ebert. Bussiness. Premtice Hall Inc, New Jersey. 1990
- Koontz. Harold, Cyrilo' Donnell dan Heinz Wienrich. 1990. Manajemen. Jakarta Erlangga.
- Manulang. M. 1982. Dasar – Dasar Manajemen. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Payaman J. Simanjuntak.1998. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, FEUI (Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia). Jakarta
- Putra J. Rivianto. 1988. Dasar- dasar Produktivitas. Universitas Terbuka. Jakarta
- Riduwan (2013), *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Alfabeta Bandung.
- Sudjana, 2001 *Metode Statistika*. Bandung PT. Tarsito.
- Sugiyono, 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung . Alfabeta.